

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Luís Artur Ayres Andrade

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO NO 15º BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR NA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE**

Porto Alegre

2010

Luís Artur Ayres Andrade

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO NO 15º BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR NA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Valmíria C. Piccinini

Tutora orientadora: Bibiana V. Martins

Porto Alegre

2010

Luís Artur Ayres Andrade

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO:
UM ESTUDO DE CASO NO 15º BATALHÃO DA POLÍCIA MILITAR NA
REGIÃO METROPOLITANA DE PORTO ALEGRE**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em 10 de Dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.

Prof.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho as três mulheres mais importantes da minha vida.
Minha mãe, por me ensinar o que realmente é ser forte e ter dignidade.

Minha mulher Malena, quem me mantém forte e me deu minha filha.

E Luísa, meu verdadeiro amor, quem me faz saber por que tenho de
ser forte e digno.

AGRADECIMENTOS

Aos professores, professores e tutores orientadores, aos coordenadores do Pólo Osório, Caroline e Sidinei, e aos tutores que realmente acreditaram e se comprometeram em dividir conhecimento.

Aos colegas do Pólo Osório, em especial à Malena minha mulher de todos os momentos, à Daniela Arboite, incansável e sempre solícita, ao grupo “BR290” unido e forte desde o início.

Ao comandante do 15º BPM de Canoas, Cel. Carlos Roberto Bondan da Silva por permitir o estudo em sua unidade de corporação, ao Subcomandante Major Couto por responder as entrevistas e especialmente ao Sargento Araújo, pelo atendimento e envolvimento para que as respostas fossem obtidas em tempo hábil.

Aos amigos e familiares que souberam entender minhas ausências.

Aos amigos e colegas, em especial a Rosana que repartiram esse último esforço para tornar possível a realização desta conquista.

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho vem sendo analisada ao longo dos tempos, abordando vários aspectos dentro e fora das organizações, salários, ambiente de trabalho, relacionamentos internos, lazer, tempo para família, habitação. Este tema levou o autor a procurar conhecer a Qualidade de Vida no Trabalho dos policiais militares do 15º Batalhão de Polícia Militar em Canoas – RS (15º BPM), identificar seus anseios e entendimentos sobre QVT, o que a habitação significa neste contexto, quais os fatores considerados positivos e negativos dentro do modelo descrito por Walton (1973). Para chegar a esses resultados o autor coletou dados por forma de questionamentos abertos e fechados, para um estudo de caso. Os resultados mostram um efetivo orgulhoso em vestir as fardas e prestar serviço de qualidade à comunidade, num ambiente favorável de trabalho, sentindo-se seguros em deixar suas famílias em casa para desempenharem suas funções. Porém também apontaram os pontos críticos, tais como, falta de materiais e equipamentos para desempenhar suas atividades, número de servidores insuficiente para o volume de trabalho e falta de estrutura para manutenção da saúde. Identificado a falta de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho dentro da organização, uma das ações de melhorias proposta foi a elaboração de um programa de QVT abrangente, que proporcione ao efetivo maior qualidade de vida dentro e fora da organização.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; 15º Batalhão de Polícia Militar; Habitação.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Evolução do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho	15
Quadro 2 – Modelo Walton para aferição da QVT	22
Gráfico 1 – Gênero	28
Gráfico 2 – Faixa etária	29
Gráfico 3 – Estado civil	29
Gráfico 4 – Número de filhos	29
Gráfico 5 – Residência	30
Gráfico 6 – Escolaridade	30
Gráfico 7 – Renda familiar	31
Gráfico 8 – Tempo de serviço	31
Gráfico 9 – Turno de trabalho	32
Gráfico 10 – A organização oferece programa de QVT	33
Gráfico 11 – Considero justa minha jornada de trabalho	33
Gráfico 12 – Sinto-me seguro ao desempenhar minhas funções	34
Gráfico 13 – O treinamento que recebo da organização é suficiente para portar e utilizar arma de fogo	34
Gráfico 14 – A organização me proporciona estrutura para manutenção da saúde	35
Gráfico 15 – Considero suficientes os recursos materiais que recebo da organização para desempenhar minhas atividades de trabalho	35
Gráfico 16 – O número de servidores é suficiente para o volume de trabalho.....	36
Gráfico 17 – A organização investe no desenvolvimento das potencialidades	36
Gráfico 18 – A organização procura aproveitar seus talentos da melhor forma possível	37
Gráfico 19 – Tenho tranquilidade de deixar a família em casa enquanto trabalho	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Compensação justa e adequada	40
Tabela 2 – Condição de trabalho	41
Tabela 3 – Uso e desenvolvimento de capacidades	42
Tabela 4 – Chances de crescimento e segurança	43
Tabela 5 – Integração social na empresa	43
Tabela 6 – Constitucionalismo	44
Tabela 7 – Trabalho e espaço total de vida	45
Tabela 8 – Relevância social da vida no trabalho	46

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	OBJETIVOS	11
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT	13
2.1	ORIGEM DA QVT	13
2.2	CONCEITOS DE QVT	15
2.3	MODELOS DE QVT	21
2.3.1	Modelo de Walton	22
2.3.2	Modelo de Hackman e Oldham	23
2.3.3	Modelo de Nadler e Lawler	24
2.3.4	Modelo de Siqueira e Coletta	24
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	26
4	RESULTADOS	28
4.1	PERFIL DOS RESPONDENTES	28
4.2	ASPECTOS INTERNOS E EXTERNOS QUE INFLUENCIAM A QVT ..	32
4.2.1	Ações de qualidade de vida no trabalho	33
4.2.2	Análise dos pontos críticos	35
4.2.3	Habitação e qualidade de vida no trabalho	37
4.2.4	Conhecimento do tema QVT pelos policiais	38
4.3	ANÁLISE DOS RESULTADOS SEGUNDO MODELO DE WALTON ...	39
4.3.1	Compensação justa e adequada	39
4.3.2	Condição de trabalho	40
4.3.3	Uso e desenvolvimento de capacidades	41
4.3.4	Chances de crescimento e segurança	42
4.3.5	Integração social na empresa	43
4.3.6	Constitucionalismo	44
4.3.7	Trabalho e espaço total de vida	44
4.3.8	Relevância social da vida no trabalho	45
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
	APÊNDICE A – Roteiro de entrevista	53

APÊNDICE B – Questionário para coleta de dados	54
ANEXO A – Formulário de autorização para realização da pesquisa	59

1 INTRODUÇÃO

A região metropolitana de Porto Alegre mostra altos índices de criminalidade, sendo a região que apresenta mais problemas para a sociedade e para a própria polícia, segundo dados da Secretaria de Segurança Pública do Estado do Rio Grande do Sul (SSP)-RS, em sua página na internet. Dada esta situação, os policiais têm de conviver com a ambigüidade de, por um lado, oferecer segurança à população e, por outro, lidar com a insegurança de morarem próximos às localidades de risco, ou seja, oferecer segurança com sua própria insegurança. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo França (2007), pressupõe necessidades a serem atendidas no sentido da preservação pessoal e da sobrevivência da espécie.

De acordo com Limongi-França (1997), a qualidade de vida no trabalho deve ter uma compreensão abrangente das condições de vida no trabalho, pois deve considerar aspectos de bem estar, saúde (mental e social) e segurança física, não só na organização, como fora dela.

Mesmo não sendo conhecidas a diversidade de preferências e as diferenças individuais de cultura, classe social, educação, formação e personalidade, tais fatores influenciam, de modo geral, na Qualidade de Vida no Trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Para Silva (2001, *apud* ASFORA & DIAS, 2006)¹, a análise do tema Qualidade de Vida deve partir de três perspectivas: a primeira como responsabilidade do governo, a segunda predominantemente dentro do espaço de trabalho e a terceira defende que a QVT vai além do ambiente organizacional, complementando as obrigações do governo e das organizações.

A pesquisa no 15º Batalhão da Polícia Militar tem como principal abordagem a Qualidade de Vida no Trabalho, incluindo a situação de habitação dos soldados do referido Batalhão, buscando verificar no que as condições de moradia relacionam-se com a QVT.

O objetivo é pesquisar junto à corporação, em seus diversos níveis hierárquicos, como avaliam a QVT e, também, saber de anseios e necessidades de

¹ SILVA, Lisiane Vasconcellos da. Qualidade de vida do trabalhador: uma questão cada vez mais atual. In: MANSOUR. A. B.B. et al. **Tendências em Recursos Humanos**. Porto Alegre: Multimpresos, 2001.

habitação, conhecer o cotidiano, quais ações de QVT lhes são proporcionadas e se atendem às expectativas dos trabalhadores.

Este trabalho visa contribuir para a melhoria na qualidade de vida no trabalho do efetivo da Brigada Militar, no 15º Batalhão de Polícia Militar de Canoas, região Metropolitana de Porto Alegre, para que o policial possa exercer sua função com maior tranquilidade, segurança e efetividade. Foi realizada pesquisa, compilação de dados e proposta de ações de melhorias, o que pode resultar em um melhor rendimento e concentração na realização de suas atividades, beneficiando o efetivo deste batalhão, bem como a seus familiares e à sociedade dessa região.

Assim, este trabalho busca responder a seguinte questão de pesquisa: Como está a qualidade de vida no trabalho do efetivo interno do 15º Batalhão da Polícia Militar, unidade Canoas, região Metropolitana de Porto Alegre - RS?

1.1 OBJETIVOS

Visando responder ao problema de pesquisa, este trabalho tem como objetivo geral: Verificar e analisar a qualidade de vida no trabalho do efetivo do 15º Batalhão da Polícia Militar, unidade Canoas, região Metropolitana de Porto Alegre – RS, com vistas a propor ações que contribuam para a melhoria da QVT.

Objetivos específicos:

- Identificar as ações desenvolvidas no Batalhão com vistas a melhorar a QVT dos policiais;
- Apontar os pontos considerados críticos pelos entrevistados;
- Analisar o que a habitação representa em termos de qualidade de vida no trabalho;
- Verificar como os policiais avaliam de modo geral a sua qualidade de vida no trabalho;
- Propor ações que possibilitem melhorias.

Assim, os resultados obtidos neste trabalho poderão ser úteis ao 15º BPM, no desenvolvimento de ações que podem contribuir para o sistema policial militar como

um todo.

Para dar embasamento a este estudo, apresento no capítulo que segue, uma breve revisão da literatura sobre QVT.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO – QVT

O tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando espaço nas empresas com a intenção de aliar melhorias na qualidade de vida dos profissionais, tanto dentro quanto fora da organização. Conforme Fernandes (1996, p.40), “recentemente as empresas começaram a se preocupar com a satisfação do trabalhador na execução de suas tarefas, apesar de a preocupação voltada para organizar o trabalho ter sido uma constante desde o advento da administração científica”.

Neste capítulo é apresentada a revisão da literatura sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), onde são abordados a origem, a evolução, os conceitos e os principais modelos sobre o assunto.

2.1 ORIGEM DA QVT

De acordo com Rodrigues (1999 *apud* VASCONCELOS 2001)², a qualidade de vida, embora ainda não tratada desta forma, já era motivo de estudos desde muito tempo, pois Euclides de Alexandria já inspirava os estudos de melhoria do método de trabalho de agricultores à margem do Nilo com seus ensinamentos sobre princípios de geometria 300 a.C. Em 287 a.C. Arquimedes ajudou a diminuir os esforços de muitos trabalhadores com seus estudos da Lei das Alavancas.

Para Motta e Vasconcelos (2006, p. 49 a 51), Mayo, psicólogo industrial australiano, por volta de 1920, através de suas pesquisas ajudou a consolidar as bases do movimento das relações humanas, sendo fundamentais para a Escola de Relações Humanas suas críticas sobre a Escola de Administração Científica. Para Mayo o grupo é uma tendência natural do indivíduo e a produtividade é função direta de satisfação no trabalho, e que este, por sua vez, depende do padrão social não-convencional do grupo de trabalho, ignorando assim a existência de conflito entre o indivíduo e o grupo.

².RODRIGUES, M.V.C. Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: ed.Vozes, 1999.

Ainda Motta e Vasconcelos (2006, p. 58-59) sobre Mayo:

[...] não foi o primeiro a falar sobre grupos primários, porém, inegável é o fato de que teve o mérito de tirar esse conceito das ciências comportamentais e aplicá-lo à prática administrativa. Mayo redescobriu a importância desses grupos, e sua importância está justamente em sua aplicação pioneira aos problemas da indústria.

Maslow (1943), ainda citado por Motta e Vasconcelos (2006), foi fundamental para os estudos sobre motivação com a teoria sobre a hierarquia das necessidades. Segundo ele, o ser humano tem necessidades complexas que podem ser hierarquizadas, pois o comportamento humano é dirigido primeiro para a satisfação de necessidades simples e fundamentais que são as necessidades de abrigo, comida e dinheiro. Após satisfazê-las, deslocará energia para satisfação de necessidades mais complexas.

As necessidades, segundo Maslow, estão assim hierarquizadas: funções fisiológicas, segurança, sociais, auto-estima e auto-realização, o que não significa dizer que em sua vida o indivíduo satisfaça-as linearmente, pois as necessidades variam de acordo com as experiências e as mudanças que o indivíduo enfrenta em sua vida (MOTTA E VASCONCELOS, 2006).

Segundo Vieira (1996), em 1950 surge a abordagem sócio técnica como resultado de vários estudos realizados por um grupo de pesquisadores do Instituto Tavistock de Londres, na Inglaterra. Eric Trist e colaboradores estudaram um modelo que agrupasse o trinômio indivíduo/trabalho/organização e tinha como objetivo principal a verificação das influências do sistema tecnológico sobre o sistema social, onde o primeiro somente alcançaria otimização de produtividade através da adaptação do segundo.

Herzberg, psicólogo industrial norte-americano, desenvolveu várias pesquisas nos anos 60 que o fizeram classificar a motivação humana em duas categorias, e segundo ele, todo indivíduo tem, em relação ao seu trabalho, duas atitudes diferentes. A primeira busca satisfazer suas necessidades elementares sem as quais ele não poderia viver: segurança, afeição, prestígio e reconhecimento social, que ele chama de fatores higiênicos. A segunda é a necessidade de auto-realização, que vai além das necessidades básicas e pode ser satisfeita com base no que ele chama de fatores motivacionais ou intrínsecos, esses são fatores indeterminados e complexos influenciados pela identidade de cada indivíduo (MOTTA E VASCONCELOS, 2006).

Douglas McGregor utiliza argumentos de Maslow para explicar seu modelo no

qual relaciona conceitos de motivação e liderança. Para ele os pressupostos básicos da Teoria X estavam focalizados nas necessidades humanas fundamentais, a qual se contrapõe à Teoria Y que considera que a motivação, a dedicação ao trabalho, o potencial de desenvolvimento e a capacidade de assumir responsabilidades e dirigir seu comportamento, estimula os indivíduos, com isso ele introduz elementos pessoais na relação de trabalho e a partir daí também foram criados muitos estudos sobre liderança (MOTTA E VASCONCELOS, 2006).

Posto isso, o próximo item cumpre o papel de apresentar os diversos conceitos de QVT.

2.2 CONCEITOS DE QVT

Ao longo do tempo, e com as discussões cada vez mais presentes e necessárias sobre QVT, surgem vários conceitos que na grande maioria dos autores convergem no mesmo sentido, abrangendo a relação trabalhador/ambiente de trabalho.

De acordo com o quadro abaixo se percebe que o conceito passou ao longo dos anos de algo simples, que tinha o foco mais na reação do indivíduo em relação ao trabalho executado, para um conceito muito mais complexo, envolvendo diferentes dimensões da vida do trabalhador e relacionado-as ao contexto no qual este está inserido.

Concepções Evolutivas do QVT	Características ou Visão
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado quanto à direção.

3 – QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 - QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos administração participativa e democracia industrial eram freqüentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 - QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 - QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passarão de apenas um "modismo" passageiro.

Quadro 1 – Evolução do Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Fonte: Nadler & Lawler (1983 *apud* FERNANDES, 1996,p.42)

Fernandes (1996) entende que para a expressão Qualidade de Vida no Trabalho, não se pode atribuir uma definição de consenso, pois o conceito engloba, além das leis que protegem o trabalhador, o atendimento a necessidades e aspirações humanas, apoiado principalmente na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa. Já Vieira (1996), lembra que o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho está relacionado, também, com o bem estar físico e mental dos trabalhadores.

Para Toledo (1986, p.19):

[...] princípios e movimentos na área do comportamento organizacional no trabalho foram amplamente propagados, tendo todos como preocupação central a operacionalização de condições que permitissem uma melhor qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Walton (1973, *apud* FERNANDES, 1996), a lógica da Qualidade de Vida no Trabalho está calcada na humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa, envolvendo o atendimento de necessidades e aspirações do indivíduo e melhoria do ambiente organizacional.

Walton (*apud* FERNANDES, 1996, p.36-37) ressalta que qualidade de vida no trabalho tem como meta:

[...] gerar uma organização mais humanizada, na qual o trabalho envolve, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia ao nível do cargo, recebimento de recursos de “feedback” sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

Rodrigues (1994), diz ainda que, uma melhor qualidade de vida no trabalho não quer dizer tão somente ter melhores condições materiais, mas principalmente ter condições de buscar autodesenvolvimento, maior autonomia, participação e auto-realização.

A Qualidade de Vida no Trabalho também pode ser vista como uma abordagem sócio técnica em relação à organização do trabalho, baseando-se na satisfação do trabalhador no seu trabalho e em relação a ele (RODRIGUES, 1999).

Para Fernandes (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho, está diretamente relacionada à satisfação e ao bem-estar do indivíduo na execução de suas tarefas, é indispensável à produtividade e à competitividade, sem as quais uma organização não sobrevive no mercado competitivo, portanto ela pode ser considerada como uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, sociológicos, psicológicos e tecnológicos da organização do próprio trabalho, que afetam a cultura e interferem no clima organizacional refletindo na produtividade e na satisfação dos clientes internos.

Limongi-França (2004, p.186), defende a ideia de que:

[...] a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema que deve ser tratado nas empresas segundo os pressupostos de uma gestão avançada, com a adoção de informações e práticas especializadas, sustentadas por expectativas legítimas de modernização, mudanças organizacionais e por visão crítica dos resultados empresariais e pessoais.

Segundo Aquino (1980 *apud* FERNANDES 1996), se o trabalhador não se sentir aceito e visto como parte da organização terá uma tendência a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, cuidar dos interesses da empresa.

A Qualidade de Vida no Trabalho é outro fator que deve ser observado, segundo Nahas (2001), na produtividade e desempenho das organizações, e que pode ser alcançada através de diversos fatores como: moradia, assistência médica, condições de trabalho e remuneração, acesso à educação, opções de lazer, integração com o meio ambiente e segurança.

Desse modo, todas as organizações em geral, inclusive as públicas, devem estar atentas ao desempenho de seus trabalhadores, seu processo de envelhecimento, sua satisfação e sua motivação no trabalho. Caso contrário, poderão sofrer com uma significativa queda de desempenho, já que os trabalhadores são os responsáveis pelo sucesso ou pelo insucesso das instituições (GASPARY, SELAU e AMARAL, 2008).

Para Warken (2009) as constantes transformações nas relações de trabalho, impulsionadas principalmente pelos grandes avanços tecnológicos e pela velocidade da informação vem exigindo maior preparação dos trabalhadores tanto em qualificação profissional, quanto preparo psicológico.

Limongi-França (2007) afirma que toda pessoa é um complexo biopsicossocial, pois tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais, que respondem simultaneamente às condições de vida. Em uma visão biopsicossocial o estresse constitui-se de uma relação particular entre pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetida, que é avaliada como uma ameaça ou algo que exige dela mais que suas próprias habilidades ou recursos e que põe em perigo o seu bem estar.

Conforme França (1997, p.80),

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implementação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.

A convivência dos trabalhadores com uma rotina diária cada vez mais desgastante, massacrante e competitiva torna nesse contexto, a definição de Qualidade de Vida no Trabalho, mais desafiadora, principalmente no trabalho da polícia.

Limongi-França (2004) afirma que as definições de QVT, na amplitude em que vem sendo tratadas, se estendem de cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até motivação, caminhos que levam a discussão das condições de vida e bem-estar de pessoas, grupos ou mesmo comunidades. A base da discussão sobre o conceito de QVT, portanto, está em torno de escolhas de bem-estar e percepção por usuários das ações de QVT nas empresas (funcionários -

clientes internos). Neste contexto, observa-se que as questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho são amplas e desafiadoras, sendo influenciadas por diversos aspectos.

Quirino e Xavier (1986, *apud* FERNANDES 1996) afirmam que a diversidade das preferências humanas e as diferenças individuais dos fatores pessoais e o grau de importância que cada trabalhador dá as suas necessidades implica em custo operacional.

Nahas (2001) também relaciona aspectos individuais como a hereditariedade, estilo de vida, hábitos alimentares, controle do estresse, atividade física habitual, não utilização de fumo, álcool e drogas.

A saúde física e mental dos servidores é fundamental para o desempenho de suas tarefas, as condições de trabalho segundo Walton (1973 *apud* WARKEN 2009) engloba jornada de trabalho – horas razoáveis aplicadas em período normal de trabalho, e ambiente físico – condições de trabalho que minimizem o risco de doenças e lesões. O trabalho visa entender como isso funciona, o que pode medir a produtividade de um policial, como ele se vê interagindo com a sociedade e a criminalidade simultaneamente, tendo ou não programas de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

De acordo com Barros e Santos (2000), o comportamento que é demonstrado dentro do ambiente de trabalho como o que é demonstrado fora dele, reflete as condições físicas e psíquicas do indivíduo, pois assim como as condições da vida familiar, transporte e moradia têm conseqüências no trabalho, a vida profissional também gera conseqüências na vida fora deste ambiente. Nesse mesmo sentido, Assunção (2003) afirma que toda atividade física ou mental exercida pelo homem repercute sobre o seu estado funcional, implicando num custo psicofisiológico do trabalho, que pode se manifestar de várias maneiras, e apenas alguns indivíduos encontram saídas para evitar o sofrimento e o adoecimento e conseguem proteger o seu tempo extra-laboral, não levando as marcas do trabalho para casa.

A adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde pode proporcionar ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor auto-imagem e melhor relacionamento (SILVA e DE MARCHI, 1997).

Em trabalho realizado na Guarda Municipal de Porto Alegre (RS), Karoline Warken (2009), apresenta conclusões relacionadas à QVT dos guardas municipais.

A análise foi feita seguindo as dimensões do modelo de Walton (1973), apresentadas em modelos de QVT. Analisados os conceitos, os quais revelam que há uma ligação entre diversos fatores para que o indivíduo possa ter qualidade de vida no trabalho, percebe-se que na Guarda Municipal de Porto Alegre, ainda tem muito trabalho a ser feito.

Warken (2009), em sua conclusão identifica os diversos fatores que devem ser melhorados. Alguns entrevistados mencionam que para complementar a renda, precisam realizar várias horas extras; admitem ainda, que vivem em constante *stress*; temem ser feridos, pois muitos trabalham em locais distantes, sozinhos, preservando o patrimônio público; reclamam também da sobrecarga de trabalho. Reivindicam maior investimento, por parte da organização, para o desenvolvimento dos profissionais bem como, reclamam da baixa possibilidade de avanços na carreira. Os resultados favoráveis foram encontrados no relacionamento e cooperação entre os colegas e no reconhecimento da importância do seu trabalho para a comunidade.

Na análise de Albuquerque e Limongi-França (1998), QVT é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Os autores, a partir da análise dos dados de suas pesquisas sobre QVT, revelam que as preocupações com a Qualidade de Vida no Trabalho vêm ganhando maior expressão no ambiente empresarial brasileiro. Os principais movimentos identificados foram o aprofundamento da compreensão a respeito do *stress* e de doenças associadas às pressões organizacionais. Esses movimentos esperam um novo posicionamento por parte dos gestores. Esses estudos levam a novas indagações, pois, com a inserção da QVT nas estratégias de recursos humanos das empresas, espera-se que o comprometimento dos funcionários aumente e o nível de *stress* diminua.

Com a revisão da literatura existente sobre QVT, percebe-se que o tema habitação, apesar de sua importância na qualidade de vida do trabalhador não foi explorado como tal.

Para Silva (2008), com a migração acentuada para as áreas urbanas e o rápido crescimento populacional das últimas décadas há um grave problema habitacional no Brasil, além de sérios problemas urbanos, pois a maior parte da

população não tem condições de pagar pelas moradias oferecidas pelo mercado formal da construção. Com isso, surge a necessidade de subsídios governamentais para suprir esta demanda.

Existem iniciativas governamentais e de cooperativas de trabalhadores, tais como o Programa Minha Casa Minha Vida regulamentado pela Resolução nº141 do Conselho Curador do Fundo de Desenvolvimento Social (CCFDS) de 10 de junho de 2009, voltado ao atendimento das necessidades habitacionais de famílias de baixa renda, organizadas em cooperativas habitacionais ou mistas, associações e demais entidades privadas sem fins lucrativos. Um outro exemplo é a iniciativa dos servidores da Guarda Municipal de Porto Alegre que organizaram-se em cooperativa (Cooperativa Habitacional Alpes do Pinheiro – COOHALPI), em 1994, para aquisição de uma área para construção de aproximadamente 250 moradias destinadas aos funcionários municipais de Porto Alegre, que com a organização e o apoio da Prefeitura puderam parcelar a compra do terreno e buscar financiamentos para a construção das casas.

Esse trabalho tem o objetivo de analisar a QVT na Brigada Militar, verificando também as condições de moradia de seus servidores e a importância desse aspecto na qualidade de vida.

2.3 MODELOS DE QVT

A QVT vem passando por discussões e mudanças de definições na busca de encontrar a melhor forma de unir a satisfação dos trabalhadores com a competitividade dentro das organizações. Neste sentido, diversos modelos foram desenvolvidos com o intuito de identificar os aspectos que influenciam na Qualidade de Vida no Trabalho.

Muitos autores se preocuparam em oferecer referenciais para a verificação da QVT, que são chamados de modelos (VIEIRA, 1996).

2.3.1 Modelo de Walton

Um dos modelos mais conhecidos, de acordo com Vieira (1996) é o modelo de Walton, que por sua amplitude, abrangendo fatores internos e externos, é considerado referencial, e estabelece oito fatores que devem ser levados em consideração para avaliar a QVT.

Fatores	Dimensões
1 - Compensação justa e adequada	1 - Renda adequada ao trabalho 2 - Eqüidade interna 3 - Eqüidade externa
2 - Condição de trabalho	4 - Jornada de trabalho 5 - Ambiente físico seguro e saudável
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	6 - Autonomia 7 - Significado da tarefa 8 - Identidade da tarefa 9 - Variedade da habilidade 10 - Retroinformação
4 - Chances de crescimento e segurança	11 - Possibilidade de carreira 12 - Crescimento profissional 13 - Segurança de emprego
5 - Integração social na empresa	14 - Igualdade de oportunidades 15 - Relacionamento 16 - Senso comunitário
6 – Constitucionalismo	17 - Respeito às leis e direitos trabalhistas 18 - Privacidade pessoal 19 - Liberdade de expressão 20 - Normas e rotinas
7 - Trabalho e espaço total de vida	21 - Papel balanceado do trabalho

8 - Relevância social da vida no trabalho	22 - Imagem da empresa 23 -Responsabilidade social pelos serviços 24 -Responsabilidade social pelos produtos 25 -Responsabilidade social pelos empregados
---	--

Quadro 2 – Modelo de Walton para aferição da qualidade de vida no trabalho

Fonte: Walton (1973 *apud* VIEIRA 1996, p44)

Manssour et al (2001) propõe, dentro do contexto dos oito critérios de Walton, a inclusão de mais um critério que representaria a qualidade de vida do trabalhador fora da organização, que contempla os seguintes pontos:

- Moradia: se o imóvel que se habita é alugado ou próprio (se alugado quanto da renda é comprometida com aluguel), seguro, aconchegante, e qual o número de pessoas que reside nele, etc;
- Alimentação: se a alimentação do trabalhador e de sua família é saudável e suficiente para todos;
- Saúde: se o plano de saúde contempla o trabalhador e sua família e auxilia, também, na compra de remédios;
- Educação: benefício de educação para o trabalhador e sua família.

2.3.2 Modelo de Hackman e Oldham

O modelo de Hackman e Oldham, de acordo com Vieira (1996), mostra que os resultados que são obtidos através da presença de estados psicológicos críticos, são criados na significação da dimensão da tarefa.

São três os estados psicológicos críticos do modelo de Hackman e Oldham (1975):

- 1) Significância percebida – o grau em que o trabalho é percebido pelo indivíduo como sendo valioso e significativo;
- 2) Responsabilidade percebida – como é percebida pelo sujeito como resultado do trabalho executado;
- 3) Conhecimento do resultado – por parte de quem efetua a atividade.

2.3.3 Modelo de Nadler e Lawler

Segundo Vieira (1996), o modelo de Nadler e Lawler (1983), identifica algumas atividades representativas de qualidade de vida no trabalho que são fundamentais em quatro aspectos:

- 1) Participação dos funcionários nas decisões;
- 2) Reestruturação do trabalho através de enriquecimento de tarefas e grupos de trabalho autônomos;
- 3) Inovação no sistema de recompensas com influência no clima organizacional;
- 4) Melhoria do ambiente de trabalho no que se refere a horas de trabalho, condições, regras e meio ambiente físico, entre outros.

Além destas atividades, Nadler e Lawler (1983, *apud* VIEIRA, 1996) descrevem seis fatores determinantes para o sucesso dos projetos de QVT:

- 1) percepção da necessidade;
- 2) foco do problema que é destacado na organização;
- 3) estrutura para identificação e solução do problema;
- 4) compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados;
- 5) sistemas múltiplos afetados;
- 6) envolvimento amplo da organização.

2.3.4 Modelo de Siqueira e Coletta

Citado por Vieira (1996), Siqueira e Coletta (1989) realizaram um estudo sobre os fatores determinantes da QVT, partindo da percepção de empregados industriais e comerciais de Uberlândia/MG. Os dados foram obtidos através de entrevistas individuais, com 100 funcionários, levantando incidentes críticos (positivos e negativos) no trabalho, suas conseqüências, aspectos de um bom e mau serviço, bem como sugestões para melhoria na qualidade de vida no trabalho.

Como resultado, os autores identificaram como principais fatores

determinantes de QVT: o próprio trabalho, as relações interpessoais, os colegas, o chefe, a política de recursos humanos e a empresa.

Após a análise da literatura disponível sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no próximo capítulo serão abordados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização do presente estudo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este trabalho consiste em um estudo de caso no 15º Batalhão da Polícia Militar, unidade Canoas, região Metropolitana de Porto Alegre - RS, baseado em pesquisas quantitativas e qualitativas.

O estudo de caso é uma forma de pesquisa que vem sendo frequentemente utilizado no campo da Administração por permitir a descrição e o aprofundamento sobre uma dada realidade social. Gil (2008) define como o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, para permitir seu amplo e detalhado conhecimento.

O estudo de caso é uma pesquisa que se aplica quando o pesquisador tem o interesse em caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos no campo social (SEVERINO 2007) e não discuti-lo apenas do ponto de vista da teoria. Evidentemente, a teoria dialogará com o levantamento dos dados empíricos (os dados coletados no campo, observáveis na realidade) e na interpretação dos mesmos, mas o enfoque aqui é a construção da pesquisa com base em uma realidade delimitada (GIL, 2008).

Com a pesquisa efetuada junto ao batalhão, e entrevista realizada com o Comando da Polícia Militar, buscou-se verificar e analisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores que, em muitos casos, arriscam sua vida em troca da segurança pública.

Neste trabalho buscou-se também, identificar ações de QVT desenvolvidas pelo batalhão, analisar o que a habitação representa na QVT dos policiais, apontar pontos críticos e propor ações de melhorias.

O modelo utilizado para a pesquisa foi o de Walton, com questões fechadas, e duas abertas, com a intenção de deixar os respondentes a vontade para dissertar sobre seu entendimento por QVT e sobre a importância da moradia para relacionada a Qualidade de Vida no Trabalho.

Foi efetuada junto à unidade do 15º BPM de Canoas - RS, um questionário dirigido a diversos níveis hierárquicos, com 10 questões para identificar o perfil dos respondentes. 46 questões para identificar dados sobre aspectos internos e externos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos policiais, onde foi solicitado aos respondentes que escolhessem dentre as alternativas apresentadas,

na escala de Likert, de 1 a 5, sendo 1 para discordo plenamente, 2 para discordo, 3 para indiferente, 4 para concordo e 5 para concordo plenamente, a que mais se aproxima da sua realidade. E 2 questões abertas, para identificar como os policiais avaliam a sua Qualidade de Vida no Trabalho e como a habitação influencia na QVT.

Conforme Gil (2008), esse método de coleta de dados apresenta limitações, principalmente porque restringe o número de questões, pois questionários muito longos normalmente não são respondidos.

Foram aplicados os primeiros questionários impressos, entregues pessoalmente e acompanhados durante seu preenchimento para esclarecimento de possíveis dúvidas. Após a verificação destes primeiros foram entregues aos demais.

Os respondentes foram escolhidos pelo responsável do efetivo, direcionando para os servidores internos do 15º BPM, o que pode refletir nos resultados.

Para a análise dos dados quantitativos foi feita planilha com o auxílio do software *Microsoft Office Excel 2003*, após os dados serão comparados e descritos de forma numérica absoluta, percentual, calculando a média e o desvio padrão. Já os dados qualitativos serão analisados através da análise de conteúdo e da entrevista, além das observações efetuadas durante o período de pesquisa, relacionando à teoria estudada e confrontando com os resultados da análise quantitativa, para que possam assim, ser apresentadas possíveis propostas de melhorias.

No capítulo seguinte encontram-se analisados os dados obtidos na pesquisa.

4 RESULTADOS

Neste capítulo, de acordo com a pesquisa efetuada no 15º Batalhão da Polícia Militar da Região Metropolitana de Porto Alegre – RS, estão apresentados os resultados obtidos, fazendo uma análise à luz da teoria e do modelo de Walton (1973).

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Este capítulo tem como objetivo identificar o perfil dos respondentes no que se refere a: sexo, idade, estado civil, filhos, tipo de moradia, escolaridade, renda familiar, tempo de empresa, turno de trabalho e funções paralelas.

a) GÊNERO – Na análise do gênero, por tratar-se predominantemente de funções masculinas, foi surpresa o fato de haver bastantes mulheres na corporação. Dos respondentes, são 28 homens e 18 mulheres.

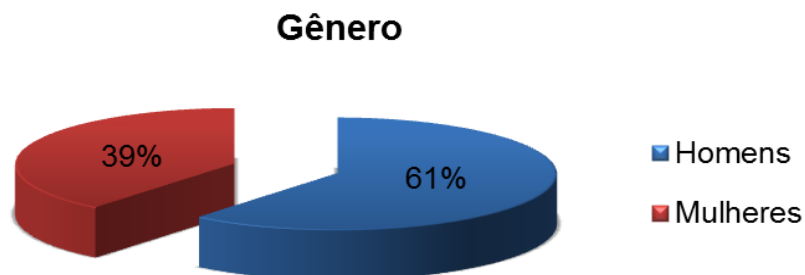


Gráfico 1 – Gênero
Fonte: Coleta de dados

b) FAIXA ETÁRIA – A faixa etária predominante dos pesquisados é de 18 a 25 anos, são 16 respondentes; 12 respondentes têm entre 26 e 30 anos; 4 entre 31 a 35 anos; 8 entre 36 a 40 anos; 5 entre 41 a 45 anos e 1 entre 46 a 50 anos. Efetivo considerado jovem, fato que provavelmente ocorra por recentes concursos para ingresso no serviço público.

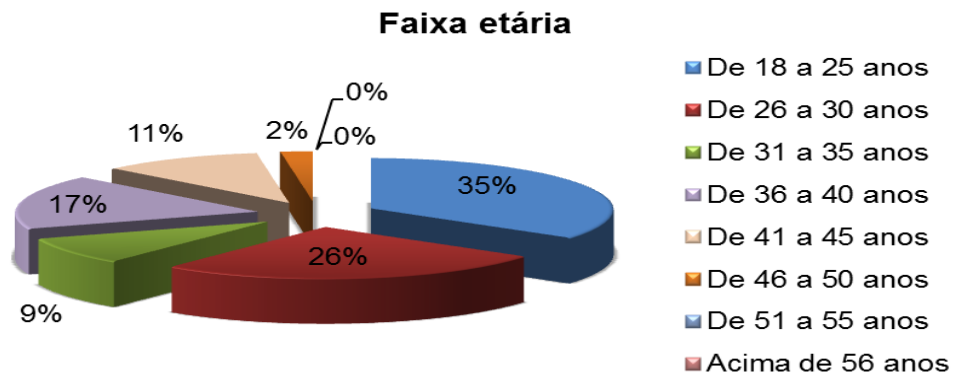


Gráfico 2 – Faixa etária
Fonte: Coleta de dados

c) ESTADO CIVIL – A maioria dos servidores são casados (20 servidores) ou vivem em união estável (6 servidores), 18 são solteiros e 2 são separados ou divorciados.

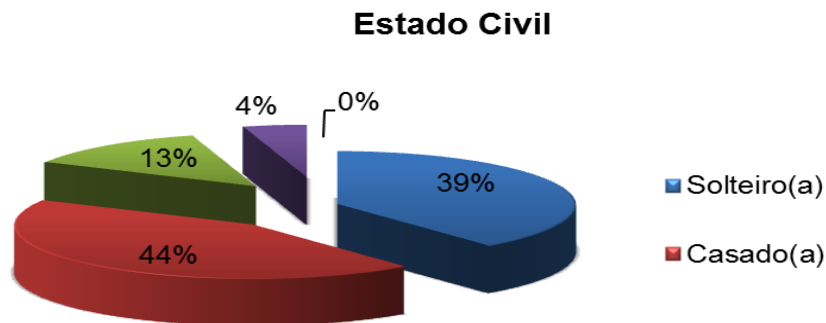


Gráfico 3 – Estado civil
Fonte: Coleta de dados

d) FILHOS – 16 respondentes não têm filhos, e os 28 que têm filhos, estão divididos da seguinte forma: 20 têm 1 filho, 2 têm 2 filhos, 4 têm 3 filhos e 2 têm 4 filhos.

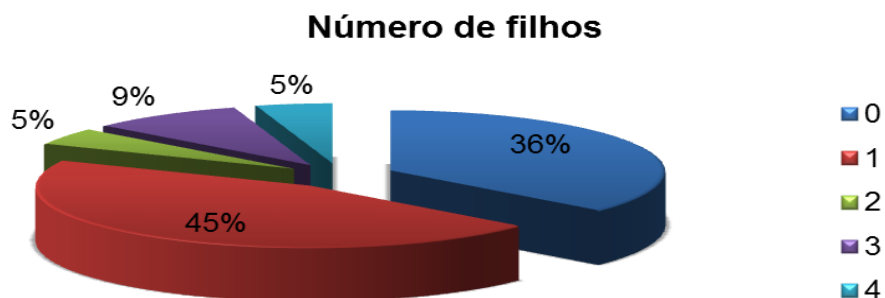


Gráfico 4 – Número de filhos
Fonte: Coleta de dados

e) RESIDÊNCIA – Percebe-se pelos gráficos que a maioria dos respondentes moram em casas e imóveis alugados; sendo que 27 deles, responderam que residem longe do local de trabalho.

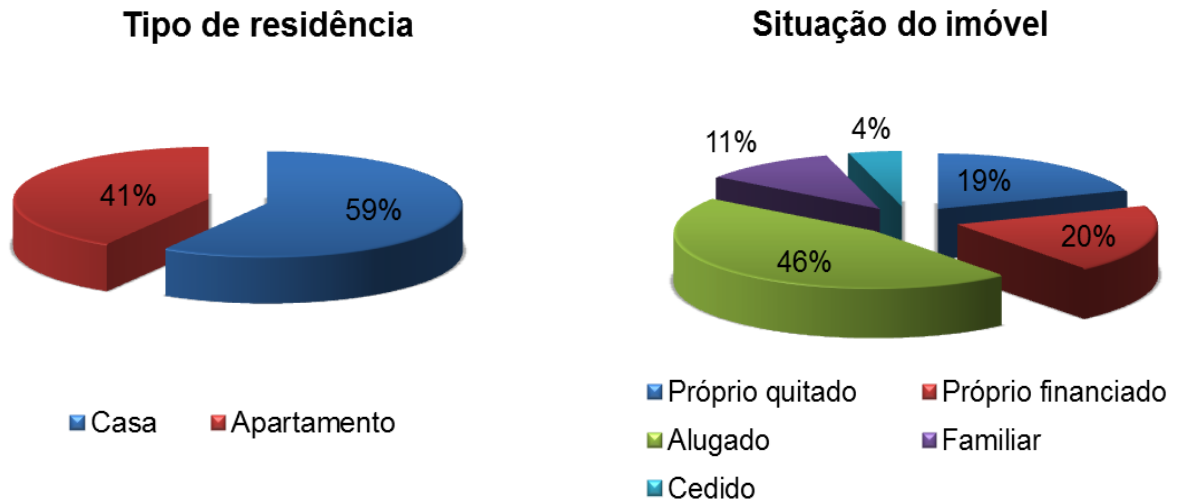


Gráfico 5 – Residência

Fonte: Coleta de dados

f) ESCOLARIDADE – O nível exigido para ingresso na Polícia Militar é médio. Dos respondentes, 35 possuem o nível médio, 8 possuem o nível superior incompleto e apenas 3 estão cursando o nível superior. Fato que demonstra a necessidade de investimentos não só em capacitação técnica para os trabalhos do dia-a-dia, mas também em formação continuada, que possibilite maior grau de instrução a esse tipo de profissional que possui um trabalho complexo e de importância primordial para a população como um todo.

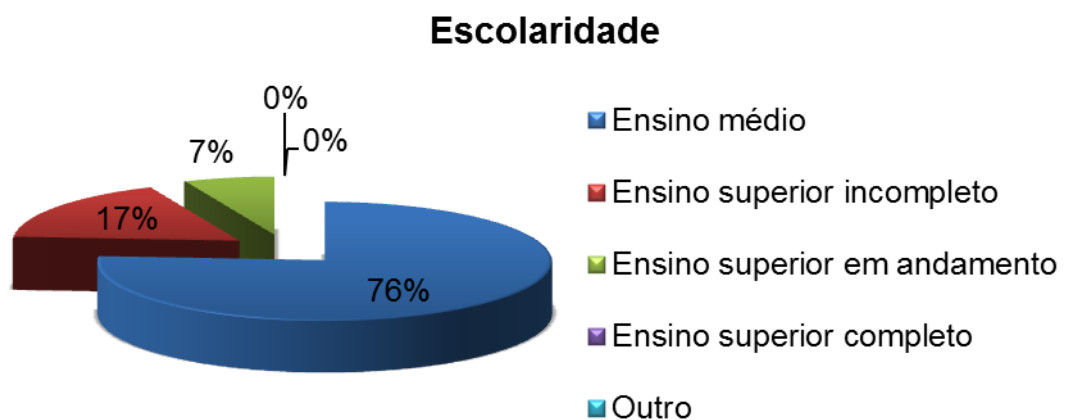


Gráfico 6 – Escolaridade

Fonte: Coleta de dados

g) RENDA FAMILIAR – Dos respondentes, 9 possuem renda familiar até R\$1.000,00, 11 de R\$1.001,00 a R\$2.000,00 e 26 de R\$2.001,00 a R\$3.000,00. Como a maioria é de jovens a tendência é irem aumentando a renda. Percebe-se a maioria recebendo salários entre R\$2.001,00 e R\$3.000,00, uma boa renda, se comparada ao mercado de trabalho e sem considerar o risco da função.

Renda familiar

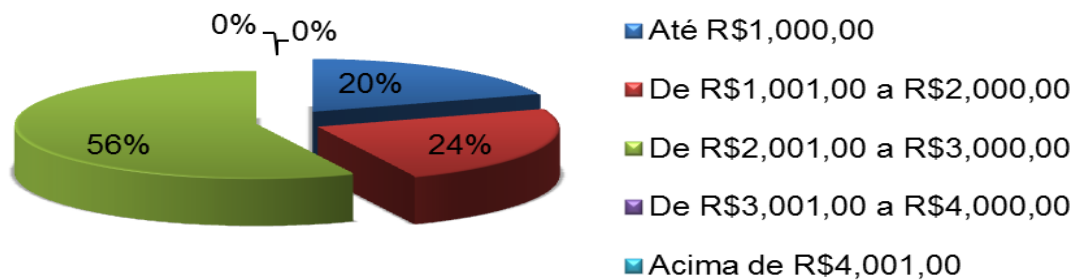


Gráfico 7 – Renda familiar

Fonte: Coleta de dados

h) TEMPO DE TRABALHO NA POLÍCIA MILITAR – 7 estão trabalhando há menos de um ano, 16 entre um e 3 anos, quatro entre 4 e 10 anos, 3 entre 11 e 15 anos, 9 entre 16 e 20 anos, 3 entre 21 e 25 anos, e 2 entre 26 e 30 anos. O que demonstra a relação dos salários, pois a maioria encontra-se na faixa de um a 3 anos de trabalho na corporação.

Tempo de serviço

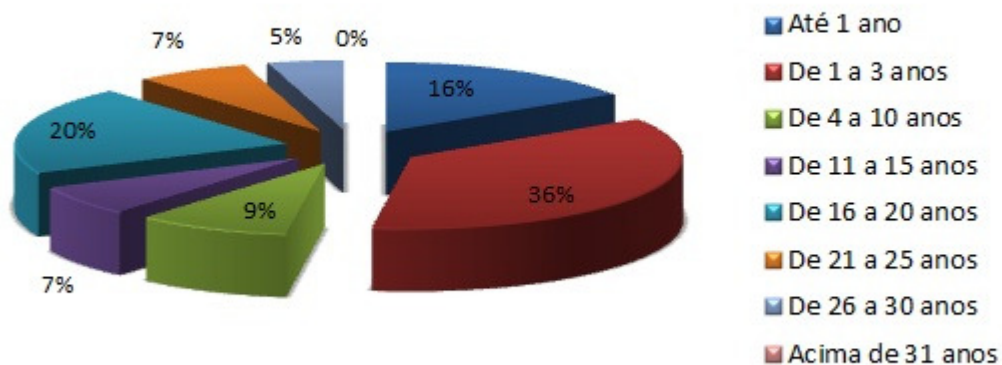


Gráfico 8 – Tempo de serviço

Fonte: Coleta de dados

i) **TURNO DE TRABALHO** – 29 trabalham no turno manhã/tarde, 5 no turno tarde/noite, 7 em turnos variados. Quando perguntados sobre as suas escalas, responderam que possuem escala organizada e pré-definida.

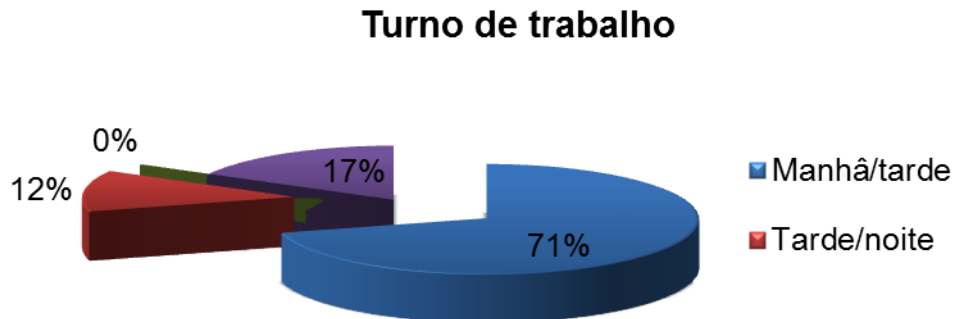


Gráfico 9 – Turno de trabalho

Fonte: Coleta de dados

j) **REALIZAÇÃO DE OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA** – 66%, o que corresponde a 29 servidores, responderam que não, embora muitos, informalmente admitam que fazem “bicos”, sendo que 34% responderam que possuem outras atividades, o que corresponde a 15 servidores.

Oficialmente, os policiais militares só podem exercer funções paralelas nas áreas da saúde e educação.

Apresentados os dados de perfil, o próximo tópico aborda aspectos internos e externos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

4.2 ASPECTOS INTERNOS E EXTERNOS QUE INFLUENCIAM A QVT

Os dados abaixo foram coletados também através do questionário, contudo, essas questões foram baseadas nos fatores e critérios de Walton, com opções de respostas organizadas em escala Likert (1 – discordo totalmente, 2 – discordo, 3 – indiferente, 4 – concordo, 5 – concordo totalmente).

4.2.1 – Ações de qualidade de vida no trabalho

Procurando responder ao objetivo específico de identificar as ações de qualidade de vida no BPM, conforme análise da entrevista realizada com o subcomandante, as ações estão relacionadas à saúde, ao hospital da BM.

A Brigada Militar dispõe de excelente atendimento médico e hospitalar. Contamos com, psicólogos especializados, o que é muito importante pra função que os policiais desempenham todos os dias. (Subcomandante do 15º BPM – Canoas)

A maioria dos policiais respondentes discorda que a organização ofereça programa de Qualidade de Vida no Trabalho (questão 26).

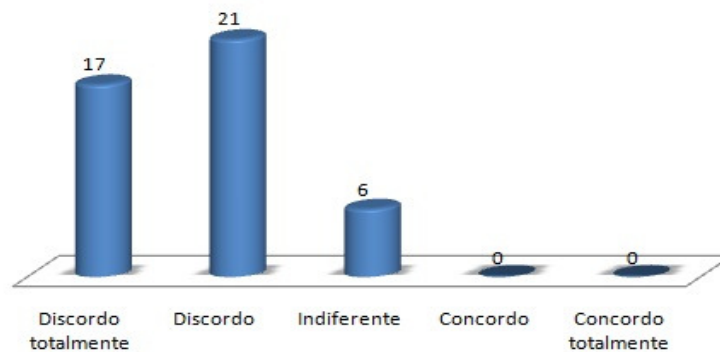


Gráfico 10 – A organização oferece programa de QVT

Fonte: Coleta de dados

Embora haja tamanha discordância, identificam-se algumas questões relativas a ações de qualidade de vida com alto grau de concordância. Quando questionados sobre a jornada de trabalho, 68% consideram-na justa (questão 17).



Gráfico 11 – Considero justa minha jornada de trabalho

Fonte: Coleta de dados

Outra questão que sugere qualidade de vida é referente à segurança ao desempenhar as funções (questão 19), 65% dos respondentes concordam com a afirmação.

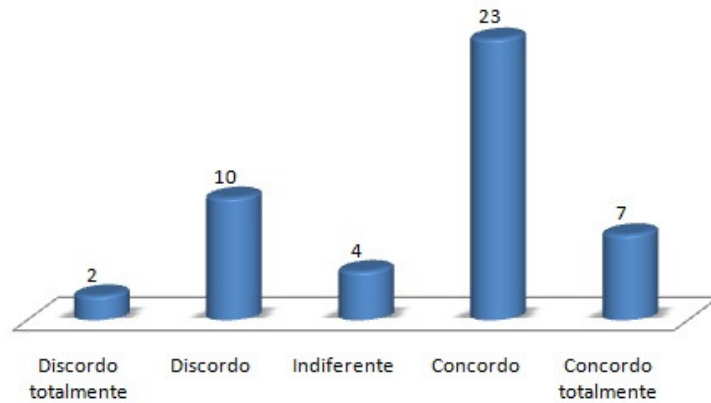


Gráfico 12 – Sinto-me seguro ao desempenhar minhas funções

Fonte: Coleta de dados

O treinamento recebido pela organização (questão 23) é considerado suficiente para portar e utilizar arma de fogo por 75% dos policiais.

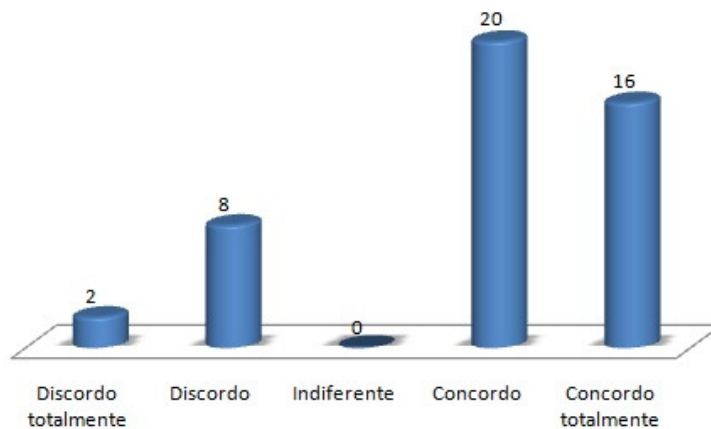


Gráfico 13 – O treinamento que recebo da organização é suficiente para portar e utilizar arma de fogo

Fonte: Coleta de dados

A organização me proporciona estrutura para manutenção da saúde (questão 24) tem a concordância de 70% dos respondentes.

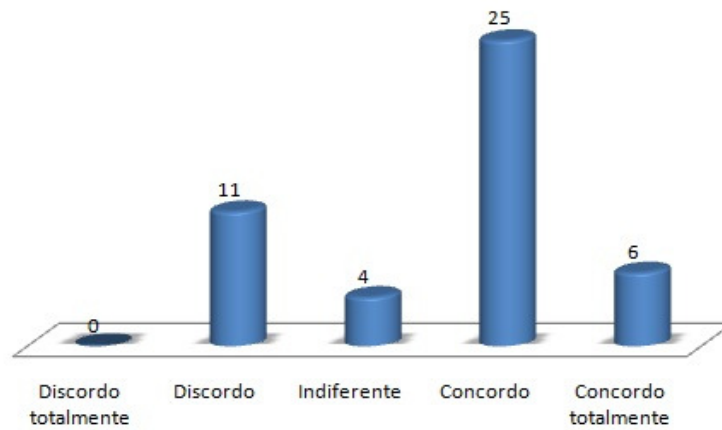


Gráfico 14 – A organização me proporciona estrutura para manutenção da saúde
 Fonte: Coleta de dados

4.2.2 – Análise dos pontos críticos

Sobre o objetivo específico de apresentar os pontos considerados críticos pelos entrevistados, os recursos materiais para desenvolvimento das tarefas (questão 18), é o fator que apresenta o maior índice de discordância, com 87% dos respondentes entendendo como insuficientes os recursos materiais.

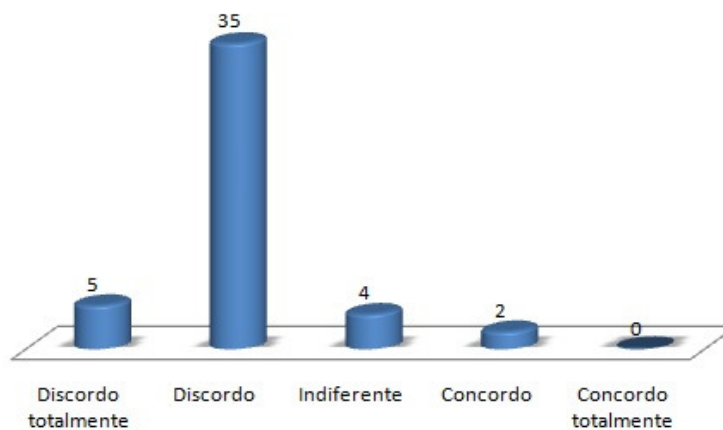


Gráfico 15 – Considero suficientes os recursos materiais que recebo da organização para desempenhar minhas atividades de trabalho
 Fonte: Coleta de dados

Outros fatores que, podem ser considerados dentro do mesmo objetivo, e tiveram altos índices de discordância segundo os respondentes, são os que seguem:

Servidores versus volume de trabalho (questão 20), 67% dos respondentes discordam que o volume de servidores seja suficiente para o volume de trabalho.

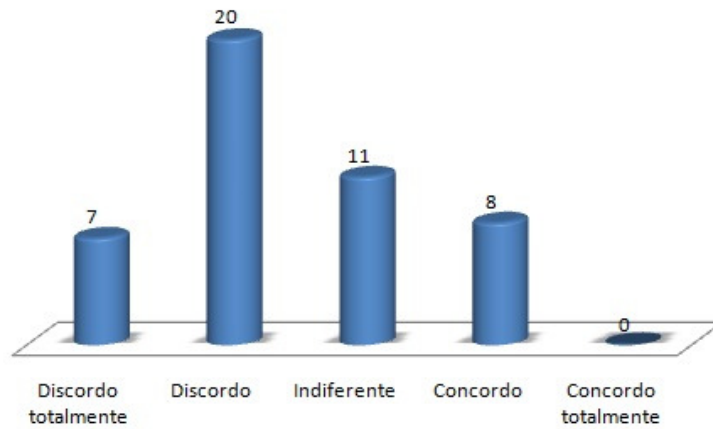


Gráfico 16 – O número de servidores é suficiente para o volume de trabalho
Fonte: Coleta de dados

Investimento nas potencialidades (questão 35), 67% dos respondentes entende que não há investimento pela organização nas potencialidades dos servidores.

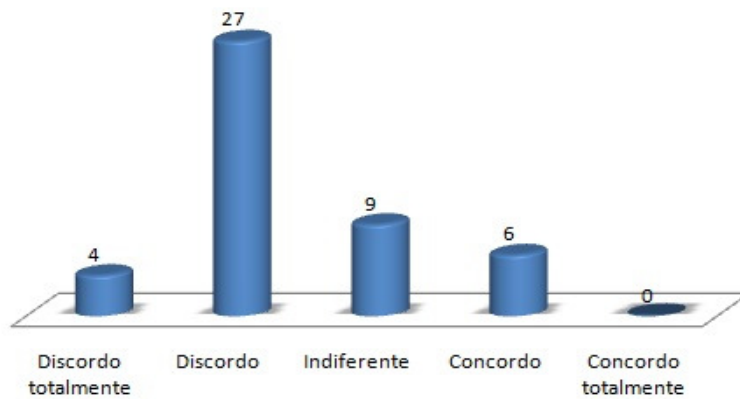


Gráfico 17 – A organização investe no desenvolvimento das potencialidades
Fonte: Coleta de dados

Aproveitamento de talentos (questão 36), para 67% dos policiais respondentes a organização poderia aproveitar melhor os talentos.

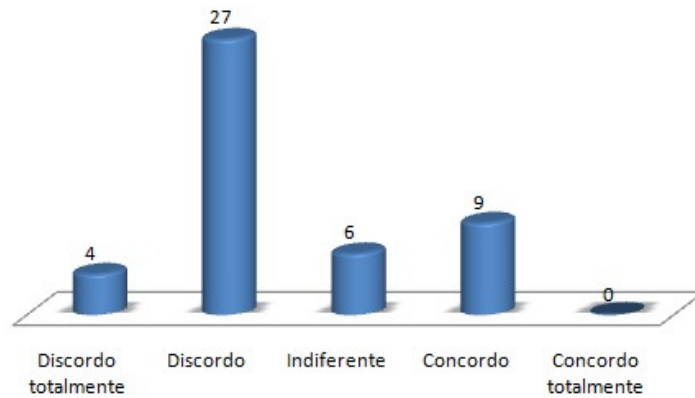


Gráfico 18 – A organização procura aproveitar seus talentos da melhor forma possível
 Fonte: Coleta de dados

4.2.3 – Habitação e Qualidade de vida no trabalho

Para o objetivo específico de analisar o que a habitação representa em termos de QVT, foram feitas 3 perguntas fechadas e 1 aberta. Das fechadas posso salientar a questão 29 onde os policiais apontam se ficam tranquilos ao sair para a jornada de trabalho, deixando suas famílias em casa. Percebe-se uma diferença pequena entre os que concordam e discordam, no total 52% dos respondentes discordam enquanto 48% deles concordam, ninguém foi indiferente a esse assunto.

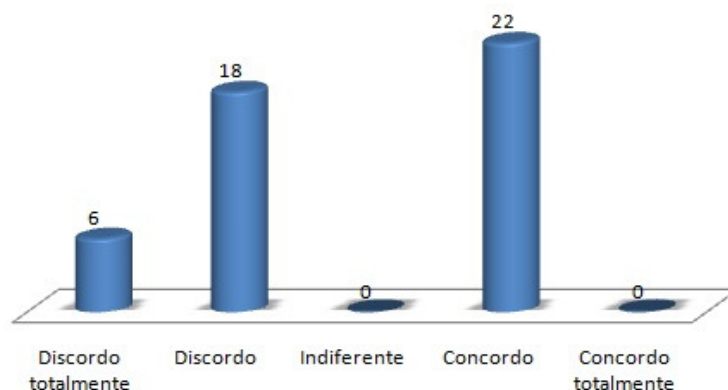


Gráfico 19 – Tenho tranquilidade de deixar a família em casa enquanto trabalho
 Fonte: Coleta de dados

Na pergunta aberta, aparecem ligações ao conceito de Walton sobre QVT, onde aborda fatores internos e externos. Segundo Limongi-França (2007) o ser

humano tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais. França (1997) afirma que o estresse constitui-se de uma relação particular entre pessoa, seu ambiente e as circunstâncias as quais está submetida.

Abaixo apresento trechos das respostas para a pergunta: A habitação influencia na qualidade de vida no trabalho? Se sim, de que forma? Se não, por quê?

“Sim, questões relacionadas a estrutura da moradia, bem-estar, salubridade, distância do trabalho, estão diretamente ligados ao nível de estresse, que em um contexto geral, está ligado a nossa qualidade de vida, e como um setor de nossa vida está ligado ao outro, sofre influência direta”

“Plenamente, porque a tranquilidade parte do princípio, teto e alimentação, para que oportunamente a execução seja agregada. A habitação é o elo que falta na construção de uma sociedade digna e igualitária, onde possamos viver em busca de novos horizontes por saber para onde **voltar**”

“Sim, porque nos possibilita a trabalhar, mais tranquilos, bem física e psicologicamente”

“ A habitação influi diretamente na qualidade de vida no trabalho, pois ficamos, às vezes mais de 8 horas em pleno serviço.”

“Sim, pois nossas famílias estão acima de tudo. Estando em segurança, com condições dignas de habitação entre outros fatores, teremos uma boa qualidade de vida no trabalho ou qualquer outro local”

“Sim, pois há uma necessidade de estruturação em casa, na vida pessoal, para que se possa realizar um trabalho com qualidade, sem preocupações”

“Sim, pois podemos sair para trabalhar tranquilos, sem preocupações quanto à segurança.”

4.2.4 – Conhecimento do tema QVT pelos policiais

No objetivo específico de verificar como os policiais avaliam de modo geral sua QVT, percebe-se haver algumas contradições nas respostas, tanto pelos questionários durante a entrevista quanto por conversas informais. Talvez as contradições percebidas sejam por desconhecimento do termo QVT, ou por não haver um programa efetivo, como pode ser verificado nos gráficos apresentados no subitem 4.2.1.

4.3 ANÁLISE DOS RESULTADOS SEGUNDO MODELO DE WALTON

Esta análise baseou-se no modelo de (WALTON, 1973, *apud* VIEIRA, 1996, p.44) com questões abertas e fechadas, respeitando os fatores e dimensões que afetam de forma significativa a vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho e fora dele. As questões fechadas foram respondidas com discordo totalmente (DT), discordo (D), indiferente (I), concordo (C) e concordo totalmente (CT) conforme apresentado a seguir.

4.3.1 Compensação justa e adequada

Este fator, segundo Walton (1973), leva em consideração as seguintes dimensões: renda adequada ao trabalho; equidade interna e equidade externa.

Em relação à questão sobre a remuneração ser suficiente para seu sustento e de sua família, num total de 46 respondentes (76%) discordam ou discordam totalmente, mostrando uma maioria insatisfeita com seus rendimentos e que ninguém ficou indiferente sobre este assunto.

Para a maioria dos respondentes, a realização de horas extras é importante para a complementação da renda (85%), e 70% consideram que os benefícios recebidos (plano de saúde, seguros, etc.) são importantes para a composição da renda.

Perguntados se o salário que recebem está adequado às atividades que executam, 63% discordam ou discordam totalmente.

Para 78% dos que concordam e concordam totalmente, de 46 respondentes existem diferenças salariais entre servidores que executam a mesma tarefa, sem identificarem quais as diferenças. Já, questionados se o salário está adequado com atividades do mesmo nível no mercado 43 responderam, sendo que destes, 28% se mostraram indiferentes, 24% concordam ou concordam totalmente e 48% discordam ou discordam totalmente.

Tabela 1 - Compensação justa e adequada

	DT	D	I	C	CT	Total
Remuneração (questão 11)	9	26	0	11	0	46
Hora extra (questão 12)	0	5	2	32	7	46
Salário na organização (questão 13)	2	25	7	9	0	43
Diferenças salariais (questão 14)	0	10	0	32	4	46
Salário no mercado (questão 15)	2	19	12	8	2	43
Benefícios (questão 16)	3	6	4	16	15	44

4.3.2 Condição de trabalho

Esse fator, segundo Walton (1973), analisa as dimensões jornada de trabalho ambiente físico seguro e saudável.

Para Viera (1996) QVT está relacionada também ao bem estar físico e mental dos trabalhadores.

A Jornada de trabalho, para 68% dos policiais, é considerada justa. Percebe-se alto nível de concordância para a segurança em desempenhar as atividades com 65%, e 60% consideram bom o ambiente de trabalho.

Para 79% dos respondentes o treinamento recebido para portar arma de fogo é suficiente, 21% considera insuficiente, ninguém foi indiferente.

Já, há uma tendência à discordância, por parte dos respondentes quanto às afirmações sobre recursos materiais e materiais e equipamentos necessários para o cumprimento das atividades de trabalho 87% e 85% respectivamente, neste último, não houve concordância.

No que se refere à estrutura para manutenção da saúde e manutenção da forma física necessária para desenvolvimento do trabalho há entendimentos diferentes: 67% dos policiais entendem que a organização proporciona manutenção da saúde e 56% discorda sobre a estrutura da manutenção física.

Contudo há uma afirmação por 86% dos respondentes, sobre a inexistência de um programa de QVT no 15º BPM.

“[...] O efetivo está muito aquém do desejado. O efetivo previsto é de 649, o existente é de 427 e o disponível é de apenas 380 policiais [...]” (Subcomandante do 15º BPM).

Tabela 2 - Condição de Trabalho

	DT	D	I	C	CT	Total
Jornada de trabalho (questão 17)	0	8	7	27	4	46
Recursos para atividades (questão 18)	5	35	4	2	0	46
Segurança na função (questão 19)	2	10	4	23	7	46
Servidores X volume de trabalho (Questão 20)	7	20	11	8	0	46
Ambiente de trabalho (Questão 21)	5	9	3	24	2	43
Materiais e equipamentos (Questão 22)	7	32	7	0	0	46
Treinamento x porte e utilização de armas (Questão 23)	2	8	0	20	16	46
Manutenção da saúde (Questão 24)	0	11	4	25	6	46
Manutenção da forma física (Questão 25)	12	14	5	9	6	46
Programa QVT oferecido pela empresa (Questão 26)	17	21	6	0	0	46

4.3.3 Uso e desenvolvimento de capacidades

Para Walton (1973), esse fator é analisado por 5 dimensões: autonomia; significado da tarefa; identidade da tarefa; variedade da habilidade e retroinformação.

Para esse fator, percebe-se um grande índice de indiferença por parte dos respondentes, talvez por desconhecimento da importância do tema, talvez pelo receio de ir contra o pensamento da organização, Em entrevista com o comando do 15º BPM, é afirmado que existe um canal de comunicação e um sistema de avaliação que fornece *feedback* entre policiais e comando.

Há um alto grau de concordância para a importância do trabalho na organização, para 96% dos respondentes verifica-se esse sentimento, 4% discordaram e ninguém foi indiferente a essa questão.

No que tange autonomia na programação das tarefas aparece o maior nível de indiferença, 45%, 33% dos policiais discordam e apenas 22% concordam, porém 42% destes concordam que têm liberdade para tomar decisões e 55% concordam ter oportunidade de desenvolver habilidades e potencialidades, 24% foram indiferentes e 21% discordam.

Tabela 3 – Uso e desenvolvimento de capacidades

	DT	D	I	C	CT	Total
Importância do trabalho na organização (Questão 30)	0	0	0	30	16	46
Recebo feedback (Questão 31)	2	5	12	25	2	46
Autonomia (Questão 32)	5	10	21	10	0	46
Liberdade de decisões (Questão 33)	2	14	11	19	0	46
Desenvolvimento de habilidades e potencialidades (Questão 34)	2	8	11	23	2	46

4.3.4 Chances de crescimento e segurança

Para este fator, Walton (1973), considera as dimensões: possibilidade de carreira, crescimento profissional e segurança de emprego.

Para 67% dos respondentes a organização não investe nas potencialidades, mesmo índice, porém de discordância, verifica-se na afirmação de que a organização procura aproveitar os talentos da melhor forma possível, 61% concordam que existe a possibilidade de avanço salarial e 76% dos policiais concordam que têm oportunidade de crescimento na carreira dentro da organização.

A segurança em relação à manutenção do emprego também apresenta um nível de concordância que pode ser considerado, 57% concordam se sentir seguros, 24% foram indiferentes e apenas 19% discordaram. Questionados se pretendem permanecer por muito tempo na organização, 56% dos policiais admitem que sim, 31% foram indiferentes, e 13% discordam.

A estabilidade no emprego é uma dimensão que foi considerada positiva pela absoluta maioria, com 96% concordando, nesta dimensão, não houve discordância.

Para a afirmação: busco oportunidade de trabalho em outras organizações, para um total de 43 respondentes, portanto 3 abstenções, 58% concordam, 12% indiferentes e 30% discordam, porém 53% num total de 46 respondentes discordam da afirmação que mudaria de emprego se tivesse oportunidade, uma aparente contradição.

“[...] existe o aproveitamento dos talentos, se o funcionário tem noções de direito, conhece administração e domina a língua portuguesa, pode sim ser aproveitado no serviço administrativo, para o crescimento profissional o funcionário precisa de estudo, muito estudo, a organização oferece muitos cursos, alguns deles obrigatórios ascensão na carreira[...]”

Tabela 4 - Chances de crescimento e segurança

	DT	D	I	C	CT	Total
Investimento as potencialidades (Questão 35)	4	27	9	6	0	46
Aproveitamento dos talentos (Questão 36)	4	27	6	9	0	46
Avanço salarial (Questão 37)	2	16	0	26	2	46
Oportunidade de crescimento (Questão 38)	0	2	9	33	2	46
Segurança de emprego (Questão 39)	2	7	11	24	2	46
Expectativa de permanência na organização (Questão 40)	2	4	14	13	13	46
Estabilidade de emprego (Questão 41)	0	0	2	20	24	46
Busca de oportunidades em outras empresas (Questão 42)	4	9	5	22	3	43
(Questão 43)	6	18	8	8	6	46

4.3.5 – integração social na organização

Neste fator Walton (1973) leva em consideração 3 dimensões: igualdade de oportunidades; relacionamento e senso comunitário.

Na observação do autor do presente estudo, evidencia-se o bom relacionamento entre colegas dentro do 15º BPM, corroborando com os estudos de Mayo segundo Motta e Vasconcelos (2006) onde diz que o grupo é uma tendência natural do indivíduo e a produtividade é função direta de satisfação no trabalho, o que se comprova com a afirmativa: *“No meu ambiente de trabalho existe bom relacionamento entre os colegas, 89% concordaram ou concordaram totalmente, 11% foram indiferentes, para essa questão não houve discordância”*.

Ainda dentro do ambiente de trabalho, outra dimensão que se evidencia é a colaboração entre os colegas, pois conta com a concordância de 83% dos policiais respondentes.

Tabela 5 - Integração social na empresa

	DT	D	I	C	CT	Total
Relacionamento (Questão 45)	0	0	5	26	15	46
Cooperação entre colegas (Questão 46)	0	6	2	24	14	46

4.3.6 Constitucionalismo

Walton (1973) aborda esse fator sob a análise de 4 dimensões: respeito às leis e direitos trabalhistas; privacidade pessoal; liberdade de expressão e normas e rotinas.

Para este fator, percebe-se uma tendência a concordância em todas as questões apresentadas.

Quando questionados sobre características de cor, sexo e religião, 72% concordam que não há influência ou interferência na avaliação das capacidades, 28% discordam e ninguém foi indiferente a este assunto.

Para 69% dos respondentes a organização e os superiores respeitam as leis trabalhistas, 22% discordam e 9% foram indiferentes.

Quando questionados sobre liberdade para expressar pontos de vista, 44% concordaram, 28% se mostraram indiferentes e 28% discordaram.

Para 85% dos policiais respondentes a carga horária é organizada e padronizada.

A organização respeita a vida privada do servidor em seu ambiente de trabalho, essa é a afirmação de 88% dos respondentes.

Tabela 6 - Constitucionalismo

	DT	D	I	C	CT	Total
Cor, sexo e religião (Questão 44)	8	5	0	27	6	46
Respeito às leis trabalhistas (Questão 47)	0	10	4	26	6	46
Liberdade de expressão (Questão 48)	5	8	13	14	6	46
Respeito a privacidade (Questão 49)	2	2	2	38	2	46
Carga horária (Questão 50)	0	7	0	37	2	46

4.3.7 Trabalho e espaço total de vida

Neste fator Walton (1973) considera a dimensão do papel balanceado do trabalho.

Habitação, um dos objetivos específicos dessa pesquisa, é um tema relevante

para os policiais questionados pelo autor.

Respondendo a questão que aborda a proximidade da residência com o local de trabalho, 59% dizem morar longe, 37% moram próximos e apenas 4% foram indiferentes ao assunto.

Quanto ao fato de considerarem seguras as condições de moradia, 82% concordam, 18% discordam e ninguém foi indiferente. Porém, 52% sentem-se inseguros ao deixar suas famílias em casa enquanto trabalham, 48% sentem-se seguros e ninguém foi indiferente a essa questão, confirmando os estudos de Nahas (2001) onde cita moradia como um dos fatores importantes para QVT.

Tabela 7 - Trabalho e espaço total de vida

	DT	D	I	C	CT	Total
Residência próximo ao trabalho (Questão 27)	9	18	2	17	0	46
Sensação de segurança na habitação (Questão 28)	4	4	0	38	0	46
(Questão 29)	6	18	0	22	0	46

4.3.8 Relevância social da vida no trabalho

Neste último fator Walton (1973), identifica as seguintes dimensões: imagem da empresa, responsabilidade social pelos serviços; responsabilidade social pelos produtos e responsabilidade social pelos empregados.

O orgulho em trabalhar para Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul é evidente, tanto nas conversas informais, quanto nas respostas às perguntas fechadas para este estudo. O autor em sua observação comprova isso.

Para a afirmação; Sinto orgulho em trabalhar na organização, 98% dos policiais concordaram.

Para esse fator a tendência à concordância é muito forte. Questionados se sentem-se valorizados pela organização, 44% concordaram, 30% foram indiferentes e 26% discordaram, mas reconhecem que a carga horária lhes permite desfrutar com a família e atividades de lazer com 63% de concordância.

O reconhecimento de que a organização se preocupa em resolver os problemas da comunidade é de 98% dos respondentes, da mesma forma 89% concordam que a organização procura oferecer serviços de qualidade à população.

A única unanimidade do estudo refere-se ao entendimento da importância da organização para a sociedade com 100% dos respondentes concordando.

Tabela 8 - Relevância social da vida no trabalho

	DT	D	I	C	CT	Total
Tempo com a família e lazer (Questão 51)	0	11	6	23	6	46
Orgulho do trabalho (Questão 52)	0	0	1	25	20	46
Organização X Comunidade (Questão 53)	0	1	0	38	7	46
Valorização pessoal (Questão 54)	2	9	13	19	0	43
Importância da organização para a sociedade	0	0	0	21	25	46
Qualidade do serviço oferecido (Questão 56)	0	3	2	29	12	46

Diante do exposto, e visando atender o objetivo de propor ações de melhorias e tendo em vista o resultado da análise das questões qualitativas e quantitativas, a respeito de Qualidade de no Trabalho, onde os pontos críticos mais citados foram a falta de materiais e equipamentos, falta de estrutura para manutenção da forma física , número de servidores pequeno para o volume de trabalho, e a falta de um programa de QVT mais abrangente junto à corporação, apresento as seguintes sugestões:

- Elaborar um programa de QVT, que possa oferecer uma melhor manutenção da forma física;
- Atividades anti-estresse;
- Melhorar o canal de comunicação;
- Elaborar um programa de identificação de talentos e oportunidades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A região metropolitana de Porto Alegre mostra altos índices de criminalidade, sendo a região que apresenta mais problemas para a sociedade e para a própria polícia, segundo dados da Secretaria de Segurança Pública do Estado do Rio Grande do Sul (SSP)-RS, em sua página na internet. Dada esta situação, os policiais têm de conviver com a ambigüidade de, por um lado, oferecer segurança à população e, por outro, lidar com a insegurança de morarem próximos às localidades de risco, ou seja, oferecer segurança com sua própria insegurança. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo França (2007), pressupõe necessidades a serem atendidas no sentido da preservação pessoal e da sobrevivência da espécie.

Sendo assim, este trabalho teve como objetivo geral verificar e analisar a qualidade de vida no trabalho do efetivo do 15º Batalhão da Polícia Militar, unidade Canoas - RS, com vistas a propor ações que contribuam para a melhoria da QVT.

O modelo utilizado para a pesquisa foi o de Walton, com questões fechadas, e duas abertas, com a intenção de deixar os respondentes a vontade para dissertar sobre seu entendimento por QVT e sobre a importância da moradia relacionada à Qualidade de Vida no Trabalho. Foi realizada uma entrevista com o subcomandante (anexo A) com o objetivo de verificar o entendimento da organização e as ações do 15º BPM sobre QVT aos funcionários. Foi aplicado questionários aos policiais com 56 perguntas fechadas e duas abertas (anexo B).

O grupo de respondentes foi composto por 61% de homens e 39% de mulheres, com idades entre 18 e 50 anos, sendo a maioria dos servidores casados, destes 64% têm filhos.

O nível de escolaridade é ensino médio para a maioria, os salários, para 80% dos respondentes varia entre R\$2.000,00 e R\$3.000,00, onde a maioria não confirma desempenhar outro tipo de atividade remunerada, alguns admitem informalmente fazer “bicos” (atividade de segurança fora da organização).

O objetivo de identificar ações de QVT no 15º BPM foi alcançado através da análise das perguntas baseadas no modelo de Walton (1973) sobre fatores internos e externos que influenciam a QVT. Mesmo com as respostas do subcomandante do 15º BPM, indicando que o entendimento pelo assunto refere-se à saúde, respondendo a questão 18 (anexo A) que o programa de QVT é oferecido através do

Hospital da Brigada Militar, o autor deste estudo, identifica-se dentro da organização fatores e dimensões descritos por Walton (1973), para a Qualidade de Vida no Trabalho, tais como, jornada justa e adequada, segurança para desempenhar suas funções, tempo para a família. Porém o autor do presente estudo não identificou um programa efetivo sobre QVT.

Para o objetivo de analisar os pontos críticos, observou-se junto aos policiais, alto nível de insatisfação para alguns temas como, os recursos materiais recebidos serem suficientes para realização de suas tarefas, número de servidores insuficiente para o volume de trabalho e o não aproveitamento dos talentos, embora o subcomandante discorde deste não aproveitamento.

Habitação e Qualidade de Vida no Trabalho, objetivo que levou o autor a desenvolver esse estudo, causou surpresa, pois os respondentes concordam que habitação seja um fator essencial, mas não se confirmou como um tema que causasse preocupação.

No objetivo específico de verificar como os policiais avaliam de modo geral sua QVT, percebe-se algumas contradições nas respostas, tanto pelos questionários, pela entrevista quanto por conversas informais, talvez por desconhecimento do termo QVT, ou por não haver um programa efetivo.

Diante do exposto, e visando atender o objetivo de propor ações de melhorias e tendo em vista o resultado da análise das questões qualitativas e quantitativas, a respeito de Qualidade de no Trabalho, onde os pontos críticos mais citados foram a falta de materiais e equipamentos, falta de estrutura para manutenção da forma física, número de servidores pequeno para o volume de trabalho, e a falta de um programa de QVT mais abrangente junto à corporação, apresento as seguintes sugestões:

- Elaborar um programa de QVT, que possa oferecer uma melhor manutenção da forma física;
- Atividades anti-estresse;
- Melhorar o canal de comunicação;
- Elaborar um programa de identificação de talentos e oportunidades.

O principal limitador enfrentado pelo autor do presente estudo foi o fator tempo, relacionado com o disponível e o necessário para conhecer melhor o universo do 15º BPM.

Apesar do excelente acolhimento recebido dentro do 15º BPM, da disponibilidade e atenção dispensados para a realização do presente trabalho, outro fator bastante limitador, foi o direcionamento dos respondentes, por parte da organização, para o setor administrativo, impossibilitando, o recolhimento de opiniões e anseios dos funcionários que fazem o policiamento de rua, e que convivem mais de perto com as dificuldades da profissão, o que pode ter influenciado nos resultados. Apresentados.

Outro fator imposto como limite, foi o roteiro de entrevistas ser preenchido pelo subcomandante isoladamente, não permitindo maiores esclarecimentos sobre as questões, mesmo, o autor sendo recebido, após o preenchimento para entendimento sobre a caligrafia.

E o desinteresse dos policiais em responder às questões abertas, onde poderiam expressar melhor seus sentimentos sobre o assunto em questão, objeto deste estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, L. G., FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**. São Paulo, abr./jun. 1998, vol.33, n.2., p. 40-51.

ASFORA, S.C., DIAS, S.M.R.C. Modelo de qualidade de vida no trabalho para a Polícia Militar de Pernambuco. **READ** – Edição 49 Vol. 12 No. 1, jan-fev 2006

ASSUNÇÃO, Ada Ávila, **Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho**. <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232003000400022>. Acesso em 29 ago.2010.

BARROS, Mauro V.G. de; SANTOS, Saray G. dos **A atividade física como fator de qualidade de vida e saúde do trabalhador**. <<http://www.eps.ufsc.br/ergon/revista/artigos/saray.PDF>>. Acesso em 20 jul. 2010.

FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda.,1996.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Qualidade de vida no trabalho – QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2.ed. Ed. Atlas, 2004. Reimpressão 2007.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 12, n. 2,jun. 2008 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552008000200016&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 20 jul. 2010.

FRANÇA, A. C. Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 79-83, abr./mai./jun. 1997.

FRANÇA, A. C. Limongi. A qualidade de vida no trabalho é um bom investimento. **Revista Inova: Gestão e Tecnologia**. São Paulo, v. 2, nº 8, p. 5, mai./ago. 1995.

FRANÇA, A. C. Limongi e ASSIS, M. P. de. Projetos de qualidade de vida no trabalho: caminhos percorridos e desafios. **RAE Light**. São Paulo, v. 2, nº 2, p. 26-32, mar./abr. 1995.

FRANÇA, A. C. Limongi. **Comportamento organizacional**. São Paulo:Saraiva, 2005.

GASPARY, L.T. SELAU, L. P. R. AMARAL, F. G. Análise das condições de trabalho das condições de trabalho da Polícia Rodoviária Federal e sua influência na capacidade para trabalhar. **Revista Gestão Industrial**. 2008. Disponível em: <<http://www.pg.utfpr.edu.br/depog/periodicos/index.php/revistagi/article/viewFile/19/16>>. Acesso em 16 ago. 2010.

GIL, Antonio Carlos.**Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo, SP: Atlas, 2008.

MANSSOUR, Ana B.B. et al. **Tendências em recursos humanos**. Porto Alegre, RS: Multimpessos, 2001.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes, VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de. **Teoria geral da administração**. 3 ed. rev. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2006.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida**: conceitos, estudos e sugestões para um estilo de vida ativo. Londrina. Midiograf, 2001

RODRIGUES, C.M. CRUZ, M. S. **Qualidade de vida no trabalho na COINBRA S/A**: um levantamento do nível de satisfação dos funcionários. Disponível em <www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2002_tr21_1182.pdf>. Acesso em 17 ago. 2010.

RODRIGUES, Marcus V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, M.A.D.da, DE MARCHI, R.**Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo, Ed. Best Seller, 1997.

SILVA, Sílvia Cardozo Becker da. **Alvenaria estrutural de blocos de concreto** – utilização em habitações de baixo custo. Trabalho de conclusão de curso Universidade Federal de Santa Maria Centro de Tecnologia curso de Engenharia Civil, Santa Maria, 2008.

TOLEDO, Flávio de. **Recursos humanos: crises e mudanças**. São Paulo: Atlas, 1986.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Disponível em: <<http://www.ead.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>> Acesso em 13 jan. 2010.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

WARKEN, Karoline, **Qualidade de vida no trabalho** – um estudo de caso na Guarda Municipal de Porto Alegre – Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

<<http://www.cidades.gov.br/secretarias-nacionais/secretaria-de-habitacao/programas-e-acoes/mcmv/minha-casa-minha-vida>> Acesso em 16 ago. 2010.

<http://www.ongcidade.org/site/noticias/noticias_completa.php?idNoticias=490> Acesso em 16 ago. 2010.

<<http://www.ssp.rs.gov.br/portal/principal.php>> Acesso em 16 ago. 2010.

APÊNDICE A

ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O COMANDANTE DO 15° BPM-CANOAS

- 1 – Qual o efetivo atual do 15° BPM?
- 2 – Este efetivo está adequado à demanda da abrangência do BPM?
- 3 – Como é calculado o n° de policiais por BPM?
- 4 – Todos os policiais trabalham armados? Utilizam equipamentos de segurança?
- 5 – Como é definida a distribuição dos policiais? Existe algum tipo de análise de perfil para melhor definir essa distribuição, em horários (diurnos, noturnos), em áreas específicas ou em funções administrativas?
- 6 – A distribuição dos policiais considera a proximidade com sua residência?
- 7 – Há alterações de localização de policiais com frequência?
- 8 – Em ocorrências mais perigosas como são distribuídos os policiais, são enviados os mais especializados ou os mais próximos?
- 9 – Como são definidas as escalas de trabalho e de horas-extras? As escalas são alteradas com frequência?
- 10 – Existem diferenças nas atividades exercidas por policiais na mesma posição hierárquica?
- 11 – Quais as etapas para crescimento profissional? Existe um plano de carreira?
- 12 – De que fatores depende o crescimento profissional?
- 13 – Qual o nível de escolaridade é exigido para ingressar na carreira militar? A escolaridade influencia no crescimento profissional?
- 14 – São oferecidos treinamentos e cursos de aperfeiçoamento periódicos? Esses treinamentos são obrigatórios?
- 15 – Existe um canal de comunicação aberto entre os policiais e o comando?
- 16 – Existe um sistema de avaliação que forneça *feedback* entre o comando e o efetivo?
- 17 – Existe acompanhamento psicológico periódico do efetivo? De que forma é feito esse atendimento?
- 18 – Existe programa de QVT oferecido pela BM? Se sim, quais ações são desenvolvidas?
- 19 – Como é a participação dos policiais nos programas de QVT?
- 20 – Que importância você vê nessas atividades para o dia-a-dia dos policiais?
- 21 – Existe programa habitacional oferecido ao efetivo da BM?

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE DADOS

Esta pesquisa tem o objetivo de coletar dados que servirão de base para identificar aspectos de origem interna e externa que podem influenciar a satisfação e motivação com os fatores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Este questionário faz parte do Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Administração de Empresas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS – 2010/2.

Bloco 1 – Dados demográficos:

Assinale com (X) a alternativa mais adequada ao seu caso:

1 – Sexo:

Masculino Feminino

2 – Idade:

De 18 a 25 anos De 26 a 30 anos
 De 31 a 35 anos De 36 a 40 anos
 De 41 a 45 anos De 46 a 50 anos
 De 51 a 55 anos Mais de 56 anos

3 – Estado civil:

Solteiro(a) Casado(a) União estável
 Separado(a)/Divorciado(a) Viúvo(a)

4 – Filhos:

Não Sim. Quantos? _____

5 – Residência:

a – Casa Apartamento
b – Próprio quitado Próprio financiado Alugado
 Familiar Cedido

6 – Escolaridade:

Ensino médio Ensino superior incompleto
 Ensino superior em andamento Ensino superior completo
 Outro. Qual? _____

7 – Renda familiar:

Até R\$1.000,00 De R\$1.001,00 a R\$2.000,00
 De R\$2.001,00 a R\$3.000,00 De R\$3.001,00 a R\$4.000,00

() Acima de R\$4.001,00

8 – Há quanto tempo você está neste trabalho?

- () Até 1 ano () De 1 a 3 anos () De 4 a 10 anos
 () De 11 a 15 anos () De 16 a 20 anos () De 21 a 25 anos
 () De 26 a 30 anos () Acima de 31 anos

9 – Qual o seu turno de trabalho:

- () Manhã/tarde () Tarde/noite () Somente à noite
 () Turnos variados

10 – Você realiza outra atividade remunerada?

- () Não () Sim. Qual? _____

Bloco 2 – Dados sobre aspectos internos e externos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

As questões de 11 a 56 devem ser respondidas de acordo com o grau de concordância com as respostas, conforme abaixo:

- (1) Discordo totalmente
 (2) Discordo
 (3) Indiferente
 (4) Concordo
 (5) Concordo totalmente

Condições de vida e trabalho	1	2	3	4	5
11 – Minha remuneração é suficiente para meu sustento e de minha família					
12 – A realização de horas extras é importante para complementação da minha renda					
13 – Meu salário está adequado às atividades que executo na organização					
14 – Há diferenças salariais entre servidores que executam a mesma tarefa					
15 – Meu salário está adequado com atividades no mesmo nível no mercado					
16 – Os benefícios que recebo (plano de saúde, seguros, etc) são importantes na composição de minha renda					

17 – Considero justa minha jornada de trabalho					
18 – Considero suficientes os recursos que recebo da organização para desempenhar minhas atividades de trabalho					
19 – Sinto-me seguro ao desempenhar minhas funções					
20 – O número de servidores é suficiente para o volume de trabalho					
21 – Considero bom o ambiente físico de trabalho					
22 – Tenho disponíveis os materiais e equipamentos necessários para o cumprimento das atividades de trabalho					
23 – O treinamento que recebo da organização é suficiente para portar e utilizar arma de fogo					
24 – A organização me proporciona estrutura para manutenção da saúde					
25 – A organização me proporciona estrutura para manutenção da forma física que necessito para o desempenho do meu trabalho					
26 – A organização oferece programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)					
27 – Moro próximo ao local de trabalho					
28 – Considero seguras as minhas condições de moradia					
29 – Tenho tranquilidade em deixar a família em casa enquanto trabalho					
30 – Meu trabalho é importante no funcionamento da organização					
31 – Recebo retorno dos meus superiores quanto ao desempenho no meu trabalho					
32 – Tenho autonomia na programação das minhas tarefas					
33 – Tenho liberdade para tomar decisões					
34 – Tenho oportunidade de desenvolver minhas habilidades e potencialidades na realização de minhas					

atividades					
35 – A organização investe no desenvolvimento das minhas potencialidades					
36 – A organização procura aproveitar seus talentos da melhor forma possível					
37 – Tenho oportunidades de avanço salarial na organização					
38 – Tenho oportunidades de crescimento na carreira profissional na organização					
39 – Sinto segurança em relação à manutenção de meu emprego, cargo e posição na hierarquia da organização					
40 – Pretendo permanecer por muito tempo na organização					
41 – A estabilidade no emprego é um fator importante para minha escolha e permanência na organização					
42 – Busco oportunidades de trabalho em outras organizações					
43 – Mudaria de emprego se tivesse oportunidade					
44 – Características de cor, sexo e religião não interferem na avaliação das capacidades dos servidores e de seu crescimento profissional					
45 – No meu ambiente de trabalho existe bom relacionamento entre os colegas					
46 – No meu ambiente de trabalho há cooperação entre os colegas					
47 – A organização e meus superiores respeitam as leis trabalhistas					
48 – Tenho liberdade para expressar meus pontos de vista					
49 – A minha vida privada é respeitada no meu ambiente de trabalho					
50 – A minha carga horária é organizada e padronizada					
51 – A minha carga horária me permite desfrutar tempo com a família e atividades de lazer					

52 – Sinto orgulho em trabalhar na organização					
53 – A organização preocupa-se em resolver os problemas da comunidade					
54 – Sinto-me valorizado pela organização					
55 – Reconheço a importância da organização para a comunidade					
56 – A organização procura oferecer serviços de qualidade à população					

57) Como você avalia a sua Qualidade de Vida no Trabalho? Dê exemplos:

58) A habitação influencia na Qualidade de Vida no Trabalho? Se sim, de que forma? Se não, por quê?

ANEXO A

Formulário de autorização para realização da pesquisa



Porto Alegre, 20 de outubro de 2010.

Ao
15º Batalhão da Polícia Militar
Comandante do Comando de Policiamento Metropolitano
Coronel Carlos Roberto Bondan da Silva

Prezado Senhor,

Servimo-nos da presente para encaminhar-lhe o aluno desta Escola de Administração, Sr. [Luís Artur Ayres Andrade](#), cartão UFRGS 156346, o qual necessita coletar dados e informações para realizar o Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Administração.

O Trabalho de Conclusão é requisito obrigatório para a obtenção do Certificado de Graduação do referido Curso e, por este motivo, solicitamos seu aceite neste documento em disponibilizar o acesso aos dados necessários nessa instituição, a fim de que o aluno possa cumprir esta etapa de sua formação acadêmica.

Antecipadamente agradecemos e colocamo-nos à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Atenciosamente,
Paulo Garcia
Gerente de Projetos
Escola de Administração UFRGS